

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan Penelitian

Dalam penelitian saat ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh variabel independen (motivasi kerja, budaya organisasi serta kepemimpinan) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan bagian akuntansi). Data yang digunakan dalam penelitian saat ini yaitu data primer dengan instrumen kuesioner, dan responden yang dipilih sebagai populasi adalah alumni STIE Perbanas Surabaya yang bekerja dibagian akuntansi. Dengan teknik pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling* dan *convenience sampling*.

Dari data primer yang diperoleh kemudian dilakukan pengolahan data. Untuk mengetahui dan mengukur valid atau tidaknya kuesioner tersebut maka dilakukan pengujian validitas, dan hasil pengujian dalam penelitian saat ini data yang diolah dinyatakan valid, dan data dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya. Kemudian dilakukan pengujian reliabilitas untuk mengetahui apakah jawaban responden konstan atau stabil dari waktu ke waktu, dalam penelitian saat ini data yang diolah dinyatakan reliabel.

Dari pembahasan yang telah diuraikan diatas, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Dari hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan memberikan bukti bahwa terdapat pengaruh antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan bagian akuntansi. Pengujian tersebut membuktikan bahwa motivasi kerja memberikan

pengaruh positif terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi. Hal tersebut ditunjukkan dengan perhitungan yang telah dilakukan dan diperoleh nilai koefisien sebesar 0,567 dan nilai t hitung sebesar 2,488 dengan taraf signifikansi sebesar 0,019 atau lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menerima H_a dan menolak H_o .

2. Dari hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan memberikan bukti bahwa tidak ada pengaruh budaya organisasi dengan kinerja karyawan bagian akuntansi. Pengujian tersebut membuktikan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi. Hal tersebut ditunjukkan dengan perhitungan yang telah dilakukan dan diperoleh nilai koefisien sebesar -0,070 dan nilai t hitung sebesar -0,2491 dengan taraf signifikansi sebesar 0,773 atau lebih besar dari 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak H_a dan menerima H_o .

3. Dari hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan memberikan bukti bahwa tidak terdapat pengaruh antara kepemimpinan dengan kinerja karyawan bagian akuntansi. Pengujian tersebut membuktikan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi. Hal tersebut ditunjukkan dengan perhitungan yang telah dilakukan dan diperoleh nilai koefisien sebesar 0,312 dan nilai t hitung sebesar 1,859 dengan taraf signifikansi sebesar 0,073 atau lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak H_a dan menerima H_o .

5.2 Keterbatasan Penelitian

Dalam suatu penelitian yang dilakukan tidak akan terlepas dari keterbatasan-keterbatasan dalam penelitian tersebut. Keterbatasan dalam penelitian saat ini adalah sebagai berikut :

1. Dalam penelitian saat ini variabel yang digunakan hanya tiga variabel yaitu motivasi kerja, budaya organisasi serta kepemimpinan, sehingga dari ketiga variabel tersebut hanya mampu menjelaskan 36,5% variabel kinerja karyawan bagian akuntansi.
2. Variabel budaya organisasi dalam penelitian saat ini ruang lingkupnya terlalu luas, karena budaya organisasi disetiap tempat bekerja berbeda-beda.
3. Responden pada penelitian ini hanya pada alumni STIE Perbanas Surabaya yang bekerja dibagian akuntansi, sehingga ruang lingkup untuk menjelaskan variabel kinerja karyawan kurang luas karena hanya alumni yang bekerja dibagian akuntansi.
4. Hasil dalam penelitian saat ini menunjukkan dua variabel budaya organisasi dan kepemimpinan tidak signifikan.

5.3 Saran

Saran yang diberikan pada penelitian saat ini adalah :

1. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan sampel yang akan dipilih untuk dijadikan responden ruang lingkupnya lebih luas dan lebih banyak.
2. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambah variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, misalnya seperti variabel disiplin kerja, komitmen organisasional, kepuasan kerja, imbalan kerja, kepercayaan, kesetiaan dan variabel lainnya yang dapat mempengaruhi variabel kinerja karyawan.

Daftar Rujukan

- Arfan Ikhsan Lubis. 2011. *Akuntansi Keprilakuan*. Jakarta: Salemba Empat.
- Beach, Lee Roy. 1993. *Making The Right Decision Organizational Culture, Vision and planning*. United States of America: Prentice-Hall Inc.
- Brahmasari, Ida Ayu. Agus Suprayetno. 2008. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya ada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol.10, No.2 .
- Dewi Ma'rifah. 2004. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pekerja Sosial Pada Unit Pelaksana Teknis Dinas Sosial Provinsi Jawa Timur. *Universitas Airlangga Surabaya*. Surabaya: Universitas Airlangga.
- Diana Sulianti K. L. Tobing. 2009. Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja. *JURNAL MANAJEMEN DAN KEWIRAUSAHAAN*, VOL.11, NO. 1 , 31-37.
- Edy Sutrisno. 2010. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana Perdana Media Group.
- Edy Sutrisno. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Perdana Media Group.
- H.Teman Koesmono. 2005. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Dan. *JURNAL MANAJEMEN & KEWIRAUSAHAAN*, VOL. 7, NO. 2 , 171-188.
- Imam Ghozali. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi. Edisi Pertama*. Yogyakarta.
- Mangkunegara, AA Anwar Prabu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT.Remaja Rosdakarya.
- Nur Indrianto dan Bambang Supomo. 1999. *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi & Manajemen*. Yogyakarta: BPFE-YOGYAKARTA.
- Ramlan Ruvendi. 2005. IMBALAN DAN GAYA KEPEMIMPINAN PENGARUHNYA TERHADAP. *Jurnal Ilmiah Binaniaga Vol 01 No 1* .
- S. Pantja Djati, Didit Darmawan. 2005. Pengaruh Kinerja Karyawan Terhadap Kepuasan. *JURNAL MANAJEMEN & KEWIRAUSAHAAN*, VOL. 7, NO. 1 , 48-59.

Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.

Veithzal Rivai. 2003. *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Windy Aprilia Murty, Gunasti Hudiwinarsih. 2012. Pengaruh Kompensasi, Motiasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi (Studi Kasus Pada Perusahaan Manufaktur Di Surabaya). *The Indonesian Accounting Review*, Vol 2, No.2 215-228.